

# 第7次 定員適正化計画

第1版 令和2年10月1日

基準日 令和2年4月1日

Page	
1	1 定員管理計画策定の趣旨
1	2 現状分析
1	1) 全国市町村職員数の推移
2	2) 柴田町の職員数推移
3	3 現在の定員管理の状況
3	1) 第6次定員適正化計画の実績
4	2) 近隣市町との比較
5	4 新たな定員管理計画「第7次定員適正化計画」
5	1) これからの定員管理
7	基本方針（方針1～7）
7	2) 計画内容
7	計画期間
9	年次目標
	3) 計画の見直し（職員数加配要望への対応等）

柴田町/総務課

# 1 定員管理計画策定の趣旨

職員の定員管理については、財政運営上の人件費（固定経費）に直接影響する要素であると同時に、行政サービスの量及び質にも影響するものであるため、行政を経営・運営していく上で、留意すべき最重要課題のひとつである。

新たに策定する定員管理計画「第7次定員適正化計画」は、町民の価値観の高度化・多様化に伴う行政需要の増加、職員の大量退職や厳しい行財政運営の状況など、本町を取り巻く社会経済情勢等を踏まえつつ、行政サービスの質を維持し、町民満足度を高めることを課題に、職員の弾力的な配置、スクラップ・アンド・ビルドや民間活力等の活用、多様な勤務形態の職員の活用などの手法を用いて、適正な定員管理を実現するものである。

## 2 現状分析

### 1) 全国市町村職員数の推移

全国市町村の総職員数は、平成31年4月1日現在、274万653人で、平成6年をピークとして54万人減少している。日本の総人口が縮減しつつあり、高齢化も進んでいる。一方、行政需要は多様化しサービスの拡充も求められつつあるが、そのための財源担保は難しく、中長期的な見通しでも、職員の減少傾向は継続すると判断せざるをえない。

《以降、表組での人口や職員数の単位は「人」》

## 2) 柴田町の職員数推移

本町の職員数についても、平成8年4月の370人をピークに減少傾向となっている。平成19年から取り組みを始めた財政再建の影響が大きく、令和2年の人員規模は、平成8年と比較すると、72人の減員となっている。

### ■職員数推移（各年4月1日）

年	総数	対前年 増減	行政職 (技能労務 職以外)	技能 労務職	
平成3	355		300	55	
平成4	362	7	307	55	
平成5	366	4	311	55	
平成6	369	3	315	54	
平成7	366	△3	314	52	
平成8	370	4	319	51	最多職員数
平成9	368	△2	323	45	
平成10	364	△4	320	44	
平成11	366	2	323	43	
平成12	363	△3	320	43	
平成13	360	△3	318	42	
平成14	355	△5	314	41	
平成15	350	△5	310	40	
平成16	347	△3	309	38	
平成17	338	△9	303	35	
平成18	326	△12	294	32	
平成19	327	1	297	30	財政再建対策開始
平成20	304	△23	278	26	
平成21	299	△5	274	25	
平成22	296	△3	271	25	
平成23	301	5	277	24	
平成24	293	△8	270	23	
平成25	292	△1	271	21	
平成26	296	4	277	19	
平成27	299	3	281	18	
平成28	299	0	282	17	
平成29	303	4	286	17	
平成30	309	6	292	17	
令和1	299	△10	284	15	
令和2	298	△1	288	10	

# 3

## 現在の定員管理の状況

### 1) 第6次定員適正化計画の実績

第6次定員適正化計画（平成27年4月1日～平成31年4月1日）では、平成26年4月1日を基準（296人：教育長含まず）とし、5年間の職員数の増減を現状維持で推移することを目標値に掲げた。

平成31年4月1日現在で職員数は299人、計画値より3名オーバーとなっているが、26年度から始まった「再任用採用」と「任期付職員採用」が織り込まれており、正規職員で限れば257人となっている。財源ベース、また、将来負担での評価を加えれば、第6次定員適正化計画は予定以上の進捗と判断できる。

■正規職員  
制限任期のない常勤職員

■再任用職員  
60歳定年後、年金支給開始年度まで常勤職として雇用される職員。最長5年間雇用

■任期付職員  
原則3年（延長2年）を限度に雇用される職員。保育士や図書館司書などの専門職が対象

■会計年度任用職員  
1年以内の任期で雇用される職員。フルタイム、パートタイムの雇用形態がある。

基準日 (4月1日)	総数	職員数		摘要
		区分別員数		
平成27	299	正規職員	269	任期付職員18名（保育士15名、図書館司書3名）
		再任用職員	12	
		任期付職員	18	
平成28	299	正規職員	267	任期付職員18名（保育士14名、図書館司書4名）
		再任用職員	14	
		任期付職員	18	
平成29	303	正規職員	259	任期付職員23名（保育士18名、図書館司書5名）
		再任用職員	21	
		任期付職員	23	
平成30	309	正規職員	260	任期付職員26名（保育士20名、図書館司書4名、栄養士1名、教職員1名）
		再任用職員	23	
		任期付職員	26	
平成31 令和1	299	正規職員	257	任期付職員26名（保育士19名、図書館司書3名、栄養士1名、教職員1名、一般事務（文化財）1名）
		再任用職員	17	
		任期付職員	25	

### ■正規職・非正規職の状況

正規職・非正規職の区分で現在の職員構成を表すと下表のとおりであるが、今後、町の人口減少推移や長中期の財政運営を考えれば、正規職員の縮減は避けられず、その代替となる任期付職員、再任用職員、会計年度任用職員等の果たす役割が、更に大きなものになることが予想される。

(R2.4.1現在)

区分	正規職員	非正規職員			
		任期付職員	再任用(短時間勤務を含む)	フルタイム会計年度任用職員	パートタイム会計年度任用職員
職員数	260 (51.1%)	249 (48.9%)			
		23 (4.5%)	15 (2.9%)	211 (41.5%)	
				20 (4.0%)	191 (37.5%)

## 2) 近隣市町との比較

より具体的に柴田町の職員体制(常勤職員)の現状を分析するために、比較を行ってみる。

下の表は、人口と職員数の相関をみる「職員一人あたりの人口」を表したもののだが、この値をみると、柴田町は、圏域でも行政執行体制の効率化が進んでいる事実を読み取ることができる。

### ■常勤職員実数の比較

類型	市町名	人口 (a) H31. 1. 1 住民基本台帳人口	人口指数 柴田町を 1.00 とした場合の比較率	職員数 (b) (R1 年度版 市町村概要みやぎ)	職員一人あたりの人口 (b/a)
V-2	柴田町	37,956	1.00	297	127.80
V-2	大河原町	23,642	0.62	196	120.62
Ⅲ-2	村田町	11,086	0.29	157	70.61
Ⅳ-1	丸森町	13,646	0.36	224	60.92
Ⅲ-1	蔵王町	12,107	0.32	208	58.21
Ⅱ-2	川崎町	8,805	0.23	178	49.47
I-0	七ヶ宿町	1,391	0.04	62	22.44
V-2	亶理町	33,674	0.89	295	114.15
Ⅳ-2	山元町	12,264	0.32	208	58.96

# 4

## 新たな定員管理計画「第7次定員適正化計画」

### 1) これからの定員管理

#### 基本方針

#### 方針 1

##### 基本的業務遂行に必要な職員体制と、政策目標実現のための職員体制の明確化

平成19年度から始まった財政再建への取り組み以後、継続的に行政改革の推進に取り組んできた。その中では、その時点ごとに必要とされる職員増要因を満たしつつ、トータルとして人員削減を実現してきている。

今後、事務の効率的な執行と新たな町政課題への対応という、二つの目標の両立が課題となる。それらの課題実現の基礎となる職員体制については、「町が担うべき基本的な業務を執行するために必要な職員体制/長期的な視野」と「新たな政策目標を実現するために必要な体制/短期的な手当」とに整理し、適正化を進めていく。

#### 方針 2

##### 正規職に、「再任用」「任期付」「会計制度任用」等を加えた総合的な職員体制の確立

今後、職員数が逡減していく中で、行政需要に応じていくためには、「正規職/非正規職」「常勤職/非常勤職」といった採用の違いを超えて、一人ひとりの職員がそれぞれの能力や専門性を生かし、最大の力を発揮することが不可欠である。

特に、26年度から制度化した、再任用職、任期付職については、準正規職として評価し、より効果的な職員体制を確立していく。また、新たに制度化された会計年度任用職員を適正・効率的に活用しながら業務量の増減に対応していくこととする。

#### 方針 3

##### 計画職員数は、現状維持をベースとする

長期総合計画で示すように町の人口が減少していくことを踏まえれば、長期的には職員数の削減を進めていかなければならないが、現在、継続している事務事業や抱えている行政需要を考えれば、これまでのような職員数削減は難しい。計画期間中、技能労務職を除き、現水準を維持するものとする。

#### 方針 4

##### 固定経費となる人件費は、逡減を進める

職員の定年退職、新規採用職員の代謝により、基礎人件費の縮減が進むが、一方、定期昇給、ベースアップ、退職手当負担・共済費等の上昇を見込まなければならない。財源ベースで“逡減”を図っていく。

## 方針 5

保育士については、正規職の採用は必要最小限にとどめ、任期付職員や再任用職員での補完を進めていく

保育所業務は、中長期的には民間への移行をも視野に入れざるをえないことから、定年退職者数に応じた正規職の代替採用は行わない。

## 方針 6

技能労務職は、第6期計画に引き続き、新規採用を行わない

当面、再任用職員や臨時職員等での補完を行うものとするが、計画期間内でも職員数は10名(R2.4.1)から8名(R6.4.1)に減少することになる。業務委託等のアウトソーシング化が急務である。

## 方針 7

再任用職員は、フルタイム勤務を原則とする

再任用は、定員管理内の“常勤職/即戦力”として、職制への配置を行う。短時間勤務や非常勤での職員配置は、結果として加配要因にならざるをえないことから、極力行わないこととする。

## 2) 計画内容

計画期間及び年次目標は、以下のとおりとする。

### 計画期間

令和2年から6年までの5年間とする。

数値目標の起点は「令和2年4月1日」とし、終点は「令和6年4月1日」とする。基準日は、各年4月1日。

### 年次目標

柴田町として、行政の効率的な執行と新たな町政課題への対応という二つの目標を前提におき、「現在の行政水準を維持すること」「人件費等の固定経費は中長期的には逡減を図ること」を前提として設定する。目標とすべき常勤職員数の算定を行っていく。

#### ■設定する職員定員計画

上段：採用数（正規職、再任用、任期付）  
下段：職員総数

管理職等もその出自により、「一般事務」「技師」「保健師」等に区分して計上

■区分	R2	R3	R4	R5	R6
■一般事務	179	181	182	184	181
■技師	20	20	20	20	20
■保健師 (歯科衛生士を含む)	12	13	13	13	13
■栄養士	4	4	4	4	4
■保育士	66	67	67	66	66
■図書館司書	6	6	6	6	6
■教員	1	1	1	1	1
■技能労務職	10	10	10	9	8
計	298	302	303	303	299

#### 《正規職員、再任用職員、任期付職員 区分別員数》

■区分	R2	R3	R4	R5	R6
■正規職員	259	260	253	243	242
■再任用職員	16	19	27	37	34
■任期付職員	23	23	23	23	23



令和2年4月1日現在職員について、任用区分ごとに、定年退職による減分を各年算定。下欄の定年退職者数は、その総数。

### ■ R2年4月1日在籍正規職員の5年間員数推移

■区分	R2	R3	R4	R5	R6
■一般事務	169	165	155	149	144
■技師	18	17	17	15	15
■保健師	12	11	11	11	11
■栄養士	4	4	4	4	4
■保育士	46	42	41	34	33
■図書館司書	3	3	3	3	3
■技能労務職	7	7	7	6	6
計	259	249	238	222	216
定年退職者数		10	11	16	6

令和2年の正規職員採用数は、母数(職員総数)に含まれているため本表では表記せず。

### ■ 正規職員採用数

■区分	R2	R3	R4	R5	R6
■一般事務		6	4	4	4
■技師		1			1
■保健師 (歯科衛生士を含む)		1			
■栄養士					
■保育士		3		2	3
■図書館司書					
■技能労務職					
計		11	4	6	5

欄の上段は、その年次の採用数。下段は、年次ごと再任用職員の総数。採用年次ごとに、任期年数が異なるため、総数は変動。

### ■再任用職員 《下段：職員総数のみ推計》

(短時間勤務職員は含まず。R5以降については、再任用率7割に設定)

■区分	R2	R3	R4	R5	R6
■一般事務	9	9	16	20	18
■技師	2	2	2	4	3
■保健師 (歯科衛生士を含む)		1	1	1	1
■保育士	2	4	5	9	10
■技能労務職	3	3	3	3	2
計	16	19	27	37	34

任期付職員の契約任期は3年のため、本計画では3年任期として推計する。

### ■任期付職員 (5年任期で推計)

■区分	R2	R3	R4	R5	R6
■一般事務	1	1	1	1	1
■保育士	18	18	18	18	18
■図書館司書	3	3	3	3	3
■教員	1	1	1	1	1
計	23	23	23	23	23

### 3) 計画の見直し（職員数加配要望への対応等）

各部門から、事業遂行のための職員数加配要望が寄せられている。この多くは、短期的な事業量増大に対応するためのものだが、要望どおりの職員体制を敷くためには、本計画の設定を上回り、10名以上の職員数増を図らねばならないことになる。定員適正化計画は、中長期の見通しを立てながら設定するものであることから、短期的な職員増要因をすべて織り込んだものとはしていない。

この要望には、必要の都度、事務事業の詳細評価を行いながら、職員体制を整えていくこととする。臨時的な職員雇用や外部委託化等でも解決できないとの判断をする場合は、計画の見直し（職員加配）を行うこととする。